

Le codéveloppement comme outil d'intervision pastorale

Introduction

Les codes de déontologie des métiers d'aide à la personne sur le plan psychologique (psychologues, psychothérapeutes, etc.) incluent l'obligation d'être au bénéfice d'une supervision, sous une forme ou une autre. Pour ces métiers-là, cela nous paraît normal et nécessaire, voire rassurant pour les clients, surtout lorsqu'on sait combien écouter et accompagner les personnes en souffrance peut être lourd et épuisant.

N'est-il pas étonnant que les pasteurs n'aient pas la même obligation ? Ils ne font pas un travail de psy, certes, mais leur rôle de berger les amène à être au contact de situations humaines complexes, avec leurs lots de pressions, attentes, problématiques et souffrances.

À qui le pasteur peut-il parler des situations complexes qu'il rencontre et de leur impact sur lui (et parfois sur son couple et sa famille) ? Vers qui peut-il se tourner pour bénéficier d'un regard extérieur, lui permettant de prendre le recul nécessaire afin d'analyser les situations et sa manière de les gérer ?

De multiples études par rapport aux métiers du soin (infirmier, psychologue, urgentiste...) révèlent que l'un des facteurs les plus importants pour la prévention du burn-out et des dérapages est le fait de bénéficier d'une supervision.

La supervision : de quoi parle-t-on ?

Le terme est un peu trompeur, car le préfixe « super » peut suggérer une notion d'hierarchie ou de supériorité entre le responsable et l'employé qui lui est subordonné. Il ne s'agit pas de cela ici.

De quoi s'agit-il ? En s'appuyant sur des situations concrètes, la supervision (tout comme l'analyse de la pratique) offre un regard extérieur sur essentiellement deux aspects du vécu du supervisé : sa pratique professionnelle, et l'impact de celle-ci sur sa personne et son fonctionnement.

Quoiqu'utile et nécessaire, notre grand problème est le manque de superviseurs. Cela peut aussi avoir un coût financier, mais ce dernier point ne devrait pas nous décourager vu le bénéfice que cela apporte.

Une solution possible : L'Intervision, la relecture entre pairs

L'intervision est une forme structurée de supervision entre pairs qui donne à des personnes exerçant une même profession un cadre bienveillant dans lequel ils peuvent partager leurs situations et problématiques professionnelles.

L'intervision permet à chacun de bénéficier du regard des autres et de l'intelligence collective pour favoriser l'apprentissage, l'amélioration de sa pratique et la gestion des défis liés au ministère.

Lorsqu'elle est bien menée et bien pratiquée, cette forme de supervision ne sera ni intrusive, ni contrôlante, ni directive ou autoritaire.

Le cadre

C'est le cadre qui rend l'intervision efficace et utile, au-delà de ce qui se fait déjà entre les pasteurs dans leurs pastorales. Ce cadre va donner aux membres du groupe le sentiment de confiance et de sécurité dont ils auront besoin pour pouvoir parler librement de leur pratique. Il sera basé sur quelques règles de fonctionnement, tels que la confidentialité, le respect, et le non-jugement.

La fréquence, la durée et le nombre de participants

Un groupe d'intervision se réunit en général sur une durée déterminée (par exemple d'octobre à juin), de manière mensuelle ou bimestrielle, pour des séances d'environ trois heures. Quant au nombre de participants, l'idéal sera entre cinq et huit.

La gestion du secret

Bien entendu, le pasteur est tenu de respecter le secret de la confession lié à sa fonction pastorale. Mais lorsqu'il est seul face aux confidences qu'il recueille et aux situations qu'il doit gérer, cela peut devenir lourd à porter.

Fort heureusement, dans la mesure où le cadre d'une supervision ou d'intervision ne présente pas de danger de fuite, le superviseur ou les pairs étant extérieurs à la situation, le pasteur peut s'autoriser à partager une situation délicate, tout en veillant à respecter scrupuleusement l'anonymat des personnes concernées. Sera donc mis en commun *uniquement* le strict nécessaire pour décrire la situation afin de se faire conseiller par son superviseur ou ses pairs, en omettant tout détail ou information qui permettrait d'identifier les personnes.

La méthode du codéveloppement au service de l'intervision pastorale

Il ne suffit pas de se réunir entre pairs pour que les échanges soient fructueux. Nous avons tous vécu de nombreuses réunions entre pairs, qui ont seulement permis de traiter des choses en surface, et desquelles les participants repartent, toujours seuls avec leurs soucis. C'est pourquoi nous proposons un outil éprouvé : le codéveloppement, un outil d'intelligence collective employé pour le développement professionnel.¹ Il permet de poser un cadre de travail qui structure le temps d'intervision et les interventions des participants afin de favoriser la confiance et l'expression de chacun.

Comment se déroule une séance de codéveloppement ?

A) Les rôles des participants

Les trois rôles nécessaires au fonctionnement d'un groupe de codéveloppement sont ² :

- Le rôle de « client » porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet qui souhaite être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes, des regards différents. Le client change à chaque séance.
- Le rôle de « consultant », de contributeur au service du client dans sa situation ; les consultants apportent leurs expériences, leurs regards, leurs suggestions, leurs pistes d'action, leurs ressentis en fonction de la demande du client.
- Le rôle « d'animateur » : l'animateur guide le groupe tout au long des six étapes du codéveloppement. Formé à cette approche, attentif à la fois au processus et au contenu de la séance, il stimule les interactions au sein du groupe. Il veille au respect du cadre.

Les rôles de « client » et de « consultant » changent d'une séance à l'autre.

¹ Adrien Payette et Claude Champagne, Le groupe de codéveloppement professionnel, Presses de l'Université du Québec, 2005.

² Association Française du Codéveloppement Professionnel : <https://www.afcodev.com/le-codeveloppement/le-codeveloppement.html>

B) Le déroulé type d'une séance

Le groupe est assis en cercle ou autour d'une table, et la séance débute par :

- Un rappel des principes de la confidentialité et de l'écoute bienveillante.
- Un bref retour sur la séance précédente : Le client de la séance précédente fait un retour sur ses expérimentations, ses apprentissages et l'évolution de la situation.
- Le choix du nouveau sujet de consultation : Le groupe décide qui souhaite être le client et qui sera l'animateur. Les autres membres du groupe seront les consultants. Le choix commun du sujet permet au groupe de choisir un sujet qui intéresse plus qu'une personne et permettra, y compris pour les consultants, de bénéficier de ce temps d'intervision.

Ensuite les échanges du groupe sont structurés par un processus en six étapes, dont l'animateur sera le garant du bon déroulement :

1. Exposé : Le client expose un problème, une préoccupation ou un projet, et les consultants écoutent.
2. Clarification : Les consultants partagent leurs ressentis et posent des questions de clarification. Le client répond et précise.
3. Validation : Le client formule ou clarifie sa demande ou sa question au groupe, que les consultants reformulent et sur lequel tous s'entendent.
4. Consultation – exploration : Le client tourne sa chaise pour avoir le dos au groupe et il écoute sans faire de commentaire.³ Les consultants réagissent : ils partagent librement leurs impressions, questions réflexives, réactions, commentaires, idées, interprétations, conseils, suggestions... (sans recherche de consensus). Pendant ce temps, le client écoute sans débattre et note les suggestions des consultants. Il fait préciser au besoin. L'animateur peut participer comme consultant.
5. Assimilation, synthèse et plan d'action : Le client prend un temps de réflexion pour assimiler et synthétiser l'information. Il note ce qu'il retient et conçoit un plan d'action. Les consultants l'aident à préciser et compléter au besoin. Pendant ce temps, les consultants font la synthèse de leurs apprentissages du jour.
6. Apprentissages et évaluation : Le client et les consultants décrivent leurs apprentissages respectifs. Ils terminent par partager leur évaluation de la séance et font le point sur le déroulement pour réguler si besoin.

Tout au long de ce processus c'est le client qui est expert de sa situation. Il garde sa liberté de partager ce qu'il veut, retenir ce qui lui paraît utile et pertinent, et mettre en œuvre ce qui lui semble adapté.

Comme tous les outils, l'intervision nécessite d'apprendre à s'en servir. Et plus les participants seront eux-mêmes conscients des différents enjeux relationnels et professionnels qui peuvent survenir dans leurs pratiques, plus il leur sera possible de bénéficier de l'intervision.

³ Dans la méthode d'origine présentée par Champagne et Payette, la personne ne se retourne pas obligatoirement. Notre pratique nous fait préférer cette option qui permet un détachement visuel qui évite que les consultants vérifient sur le visage du client l'impact de leurs remarques.

Notre espoir pour la suite

La supervision ou l'intervision deviendra-t-elle une exigence, comme c'est le cas pour les métiers de soins psychologiques ? Le temps le dira. Notre constat est que la jeune génération est de plus en plus demandeuse des diverses formes d'accompagnement et d'aide, vu les exigences, les défis et la complexité du ministère pastoral.

En sachant que les pasteurs ne sont pas épargnés par le burn-out, ni par la tentation d'abandonner le ministère, la méthodologie du codéveloppement est un des outils à développer pour prévenir des situations de blocage qui sont malheureusement encore trop souvent présentes dans des situations d'Église.

Nous n'en sommes qu'au début, mais notre espoir pour la suite est de voir naître des groupes d'intervision pastorale sur le plan local et régional, avec l'aide et l'appui des unions d'Églises. Nous croyons que cela sera source d'encouragement et d'apprentissage pour chacun, et renforcera l'efficacité des pasteurs en les aidant dans la gestion de leur ministère.

Jonathan Ward

*Formateur en relations humaines, président du RESAM, et directeur de Pierres Vivantes – Entrepierres
www.pierresvivantes.org*

Elisabeth Nussbaumer

Coach, membre du RESAM, et consultante en cohésion d'équipes et management de situations complexes sur le plan organisationnel <http://accompagner-avec.fr>